

**Abteilung 8 - Landesinstitut für Statistik**Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 • 39100 Bozen
Tel. 0471 41 84 04-05 • Fax 0471 41 84 19www.provinz.bz.it/astat • astat@provinz.bz.itAuszugsweiser oder vollständiger Nachdruck mit Quellenangabe (Herausgeber und Titel) gestattet
Verantwortlicher Direktor: Alfred Aberer**Ripartizione 8 - Istituto provinciale di statistica**Via Canonico Michael Gamper 1 • 39100 Bolzano
Tel. 0471 41 84 04-05 • Fax 0471 41 84 19www.provincia.bz.it/astat • astat@provincia.bz.itRiproduzione parziale o totale autorizzata con la citazione della fonte (titolo ed edizione)
Direttore responsabile: Alfred Aberer

astat info

Nr. 13
15.04.11
presse | stampa

Arbeitnehmer und Entlohnungen

2009

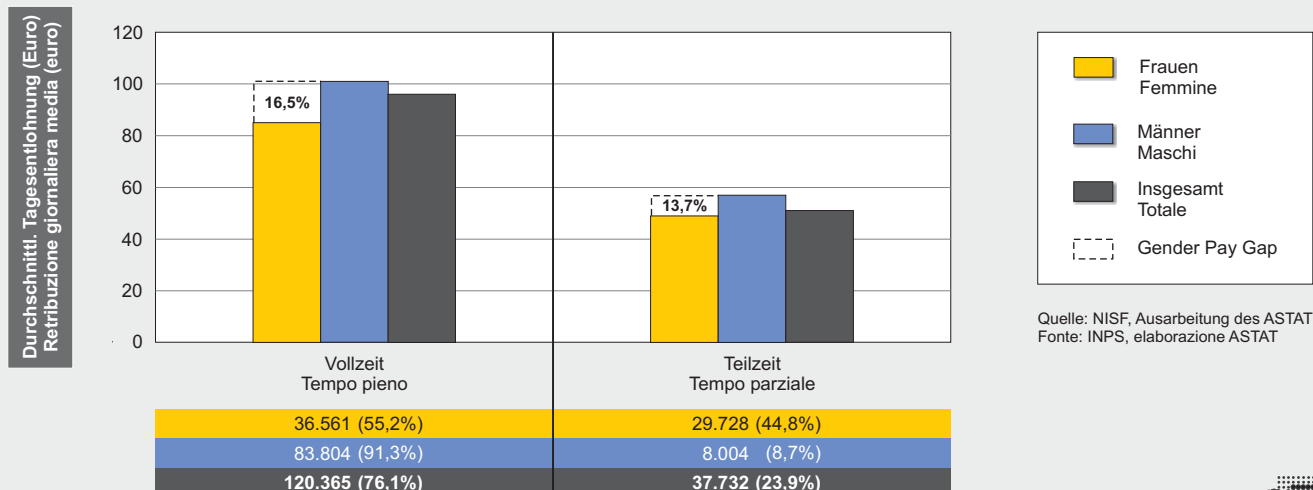
Am 15. April findet der *Equal Pay Day* statt und aus diesem Anlass veröffentlicht das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) einige Daten zu den Entlohnungen der Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Durch die Verwendung einer amtlichen Quelle (NISF) kann festgestellt werden, dass durchaus Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) bestehen. Es ist jedoch nicht immer möglich, den Grund für diesen Unterschied zu ermitteln.

Lavoro dipendente e retribuzioni

2009

In occasione dell'*Equal pay day*, che ricorre il 15 aprile, l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) diffonde alcuni dati relativi alle retribuzioni corrisposte ai dipendenti del settore privato. Mediante l'utilizzo di una fonte ufficiale (INPS) può essere verificato che un differenziale retributivo tra generi (gender pay gap) sicuramente esiste. Non è però sempre possibile individuare la causa di tale differenziale.

Graf. 1

Lohnabhängige Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft und Entlohnungen nach Geschlecht und Arbeitszeit - 2009**Lavoratori dipendenti nel settore privato e relative retribuzioni per sesso e orario di lavoro - 2009**

© astat 2011 - sr

Bei der Analyse von Entlohnungen müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. In erster Linie sind Datenquelle (Stichprobenerhebung oder Zählung, Verwaltungs- oder statistische Quelle) und Untersuchungsfeld (unselbstständig und/oder selbstständig Beschäftigte, Privatwirtschaft und/oder öffentlicher Sektor) wichtig. Weiters ist es unerlässlich, die verwendete Untersuchungsvariable klar und eindeutig zu definieren. Die Ergebnisse können unterschiedlich ausfallen, je nachdem, ob es sich um Stunden-, Tages-, Monats- oder Jahreslöhne bzw. Brutto- oder Nettolöhne handelt. Auch die Berücksichtigung einiger Posten, wie beispielsweise der Entlohnung von Überstunden, spielt in diesem Zusammenhang eine Rolle.

Die hier analysierten Daten stammen vom NISF (*Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti* - www.inps.it), auf welches für methodologische Vertiefungen verwiesen wird. Die Daten betreffen ausschließlich die **unselbstständigen, nicht landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft, die beim NISF versichert sind**. Die Untersuchungsvariable ist der jährliche **Bruttolohn** (Kassenkriterium). Für die Ermittlung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern wurde die **durchschnittliche Tagesentlohnung** berechnet (besser geeignet wäre der Stundenlohn, es stehen jedoch keine Daten zu den geleisteten Arbeitsstunden zur Verfügung). Sie ist das Verhältnis zwischen Bruttolohn und Anzahl der entlohnten Tage im Jahr.

„Wirtschaftssektor“, „Alter“ und „berufliche Qualifikation“ beeinflussen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Die Analyse der NISF-Daten ergibt eine durchschnittliche Tagesentlohnung von 87 Euro im Jahr 2009. Auf der aggregierten Ebene scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen beträchtlich: Den 98 Euro, die die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, stehen 69 Euro der Frauen gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 29 Euro bzw. 29,7%.

Wie komplex die Analyse der Entlohnung ist, zeigt sich bei den disaggregierten Daten. Am eklatantesten ist die Trennung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit. In beiden Fällen ist der Gender Pay Gap (*Vollzeit*: 16,5%, *Teilzeit*: 13,7%) geringer als beim durchschnittlichen aggregierten Wert (29,7%). Dies kann mit der ungleichen Verteilung von Männern und Frauen erklärt werden. Da die Arbeitswelt von einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen (44,8% im Vergleich zu 8,7% der Männer) gekennzeichnet ist, haben die relativ geringen Gehälter bei diesen Arbeitsverträgen einen großen Einfluss auf den Gesamtdurchschnitt.

Nell'analisi delle retribuzioni vanno considerati diversi aspetti. Innanzitutto è necessario conoscere la fonte di provenienza dei dati (indagini campionarie o rilevazioni censuarie, fonti amministrative o statistiche) e il campo di osservazione (lavoratori dipendenti e/o autonomi, settore privato e/o pubblico). Inoltre è indispensabile definire in modo chiaro ed univoco la variabile di analisi utilizzata. I risultati possono differire a seconda che si tratti di retribuzione oraria, giornaliera, mensile oppure annuale, lorda o netta. In questo contesto gioca un importante ruolo l'inclusione o meno di alcune voci, come per esempio il compenso per lavoro straordinario.

I dati analizzati nel presente comunicato stampa provengono dall'*Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti* dell'INPS (www.inps.it), al quale si rinvia per eventuali approfondimenti metodologici, e riguardano esclusivamente i **lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso l'INPS**. La variabile di analisi è la **retribuzione lorda** nell'anno (criterio di cassa). Per determinare il differenziale retributivo fra i generi è stata calcolata la **retribuzione giornaliera media** (la retribuzione oraria sarebbe stata la misura ideale, ma i dati relativi al monte ore lavorate non sono disponibili), data dal rapporto tra retribuzione lorda e numero di giornate retribuite nell'anno.

I fattori "settore di attività", "età" e "qualifica professionale" incidono sul differenziale retributivo tra maschi e femmine

Passando all'analisi dei dati INPS, emerge che la retribuzione media nel 2009 ammontava a 87 euro giornalieri. A livello aggregato il divario fra maschi e femmine appare rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari 98 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 69 euro. Il gender pay gap ammonta a 29 euro in termini assoluti ed al 29,7% in termini relativi.

La complessità dell'analisi della variabile retributiva viene messa in luce disaggregando i dati. Il caso più eclatante si ha separando il lavoro full-time dal part-time. In entrambe le situazioni il gender pay gap (*tempo pieno*: 16,5%; *tempo parziale*: 13,7%) segnala valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (29,7%). Ciò è spiegato dalla distribuzione disomogenea fra i lavoratori di sesso maschile e femminile. Essendo il mondo del lavoro caratterizzato da un'elevata percentuale di donne con un impiego part-time (44,8% rispetto all'8,7% degli uomini), i compensi relativamente bassi in questa tipologia contrattuale hanno una forte influenza sul valore medio calcolato a livello aggregato.

Lohnabhängige Arbeitnehmer mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft und Entlohnungen nach Geschlecht, Wirtschaftsabschnitt, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, vergüteten Wochen und Alter - 2009
Lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato e relative retribuzioni per sesso, sezione economica, qualifica professionale, tipologia contrattuale, settimane retribuite ed età - 2009

	Lohnabhängige Arbeitnehmer (%) Lavoratori dipendenti (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung Retribuzione giornaliera media		
	Frauen Femmine	Männer Maschi	Insgesamt Totale	Euro	Gender Pay Gap (%)	
Wirtschaftsabschnitt						Sezione economica
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,1	0,4	0,3	97,30	16,0	Estrazione di minerali
Verarbeitendes Gewerbe	11,6	27,2	22,5	97,93	-15,0	Attività manifatturiere
Energie- und Wasserversorgung	0,4	1,2	1,0	134,72	-14,6	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
Baugewerbe	1,5	18,8	13,5	86,47	5,3	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen, Krafträdern und Gütern für den persönlichen und häuslichen Gebrauch	21,2	17,0	18,3	94,36	-20,4	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa
Gastgewerbe	36,1	14,2	20,9	79,46	-12,3	Alberghi e ristoranti
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3,4	8,7	7,1	98,67	-6,6	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
Finanzdienstleistungen	4,1	3,4	3,6	155,04	-31,2	Attività finanziarie
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen	8,4	4,7	5,9	104,31	-18,2	Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,6	0,8	1,0	100,89	-10,6	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	4,9	0,6	1,9	90,26	-16,5	Sanità e assistenza sociale
Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	6,7	3,0	4,2	104,52	-31,8	Altri servizi pubblici, sociali e personali
Berufliche Qualifikation						Qualifica professionale
Arbeiter	47,6	66,3	60,6	83,30	-15,1	Operai
Angestellte	47,3	25,7	32,2	106,51	-22,2	Impiegati
Leitende Mitarbeiter	1,1	2,9	2,3	195,34	-11,1	Quadri
Führungskräfte	0,1	0,9	0,7	422,43	-15,7	Dirigenti
Lehrlinge	3,6	4,1	3,9	45,22	8,4	Apprendisti
Anderes	0,3	0,2	0,2	208,36	-29,2	Altro
Vertragsart						Tipologia contrattuale
Unbefristet	61,5	79,0	73,7	99,65	-15,5	Tempo indeterminato
Befristet	16,3	11,6	13,1	80,43	-8,5	Tempo determinato
Saisonarbeit	22,2	9,4	13,3	80,75	-12,0	Stagionale
Vergütete Wochen						Settimane retribuite
52 Wochen	52,5	67,0	62,6	101,10	-16,3	52 settimane
29 bis 51 Wochen	23,6	18,3	19,9	81,60	-10,5	da 29 a 51 settimane
13 bis 28 Wochen	12,0	8,3	9,4	74,62	-8,2	da 13 a 28 settimane
bis 12 Wochen	11,9	6,4	8,1	74,24	-7,6	fino a 12 settimane
Alter (Jahre)						Età (anni)
<= 19	6,2	5,4	5,7	48,91	7,7	<= 19
20-24	16,7	11,1	12,8	71,96	-4,0	20-24
25-29	19,1	13,0	14,9	84,06	-6,3	25-29
30-34	15,2	13,7	14,1	93,78	-10,0	30-34
35-39	12,1	14,9	14,1	102,97	-13,9	35-39
40-44	10,0	14,5	13,1	107,05	-18,2	40-44
45-49	8,6	11,7	10,7	110,59	-20,1	45-49
50-54	6,7	9,1	8,4	114,46	-20,6	50-54
55-59	4,1	5,0	4,7	117,83	-20,9	55-59
60-64	1,0	1,2	1,1	122,82	-34,1	60-64
>=65	0,4	0,4	0,4	109,34	-25,7	>=65
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	96,46	-16,5	Totale

Legende: **Höchstwerte der Klasse****Tiefstwerte der Klasse**

Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen

Legenda: **Valori massimi nella classe****Valori minimi nella classe**

Differenziale retributivo a favore delle donne

Differenziale retributivo a sfavore delle donne

Quelle: NISF (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), Ausarbeitung des ASTAT
 Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), elaborazione ASTAT

Dieses Beispiel weist auf die Notwendigkeit hin, möglichst disaggregierte Daten zu verwenden. Das wäre vor allem bei der Messung der „gleichen Entlohnung bei gleicher Arbeit“ erstrebenswert. Die Analyse der Lohnunterschiede wurde nach Wirtschaftsabschnitt, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, Anzahl der vergüteten Wochen und Alter durchgeführt. Dazu wurden alle vom NISF bereitgestellten Klassifikationsvariablen verwendet. Die erhaltenen Ergebnisse sind sehr interessant.

1. Die Analyse zeigt, dass auf allen Ebenen ein Gender Pay Gap besteht. Bei allen untersuchten Merkmalen ergibt sich ein Unterschied zu Gunsten der Männer. Die einzigen Ausnahmen finden sich bei den *Lehrlingen*, in der Altersklasse *bis 19 Jahre* und in den Wirtschaftsabschnitten *Baugewerbe* und *Bergbau* (in diesen Abschnitten sind jedoch nur sehr wenige Frauen tätig).
2. Der geschlechtsspezifische Unterschied steigt mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmer. Da das Dienstalder jedoch nicht bekannt ist, ist es schwierig, dieses Merkmal als Ursache zu definieren.
3. In mehreren Fällen ist der Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in „Sektoren mit geringerem Einkommen“ besonders hoch. So arbeitet beispielsweise jede dritte Frau (36,1%) im *Gastgewerbe*, dem Wirtschaftssektor mit der geringsten durchschnittlichen Entlohnung. Zudem sind 42,1% der Frauen jünger als 30 Jahre.
4. Umgekehrt arbeiten wenige Frauen in den höheren Lohnklassen. Nur 1,1% der Frauen sind *leitende Mitarbeiter* und 0,1% *Führungskräfte*.

Bricht man die Daten bis auf die unterste Ebene herunter, d.h. kreuzt man alle Klassifikationsvariablen, sinkt der Unterschied zwischen den Geschlechtern tendenziell. Von 30% auf der Ebene der aggregierten Daten nähert sich die Differenz dem Schwellenwert von 10%. Betrachtet man beispielsweise die Kategorie von Arbeiterinnen mit der höchsten absoluten Häufigkeit (762 Frauen in *Vollzeitarbeit*, berufliche Qualifikation *Angestellte*, Altersklasse *25 bis 29 Jahre* mit *unbefristetem Vertrag*, im *Handel* tätig und mit *52 vergüteten Wochen*) beträgt der geschlechtsspezifische tägliche Lohnunterschied 8,50 Euro (9,4%). Umgekehrt liegt der Gender Pay Gap in der Kategorie mit den meisten männlichen Arbeitern (2.148 Männer in *Vollzeitarbeit*, berufliche Qualifikation *Arbeiter*, Altersklasse *40 bis 44 Jahre* mit *unbefristetem Vertrag*, im *Verarbeitenden Gewerbe* tätig und mit *52 vergüteten Wochen*) bei 12 Euro (13,2%).

Questo esempio solleva la necessità di considerare dati il più possibile disaggregati. Ciò è auspicabile quando lo scopo è quello di misurare la "parità retributiva a parità di lavoro". Utilizzando tutte le variabili di classificazione messe a disposizione dall'INPS, si è proceduto ad un'analisi del differenziale retributivo disaggregato per sezione di attività economica, qualifica professionale, tipologia contrattuale, numero di settimane retribuite ed età. I risultati che ne emergono sono molto interessanti.

1. Innanzitutto si scopre che esiste un gender pay gap a tutti i livelli. Per tutte le caratteristiche analizzate emerge infatti un differenziale a favore degli uomini. Uniche eccezioni si hanno nella qualifica di *apprendista*, nella classe di età *fino ai 19 anni* e nelle sezioni di attività economica *Costruzioni* e *Estrazione di minerali* (tuttavia in queste ultime è attivo un esiguo numero di donne).
2. Il divario di genere cresce all'aumentare dell'età dei lavoratori. Non conoscendo però l'anzianità di servizio degli stessi è difficile attribuire un effetto di causalità a tale caratteristica.
3. In diversi casi la quota delle donne presenti sul mercato del lavoro si concentra in "settori a bassa redditività". Per esempio una donna su tre (36,1%) presta servizio in *Alberghi e ristoranti*, cioè nel settore con la retribuzione media più bassa. Inoltre il 42,1% delle donne ha un'età inferiore ai 30 anni.
4. Viceversa si trovano poche donne nelle classi a salario elevato. Soltanto l'1,1% delle donne ha la qualifica di *quadro* e lo 0,1% è *dirigente*.

Utilizzando il massimo livello di disaggregazione dei dati, incrociando quindi tutte le variabili di classificazione, il gap fra i generi tende a diminuire. Dal 30% ottenuto con il livello di aggregazione massima ci si avvicina alla soglia del 10%. Prendendo ad esempio la tipologia di lavoratrici con la maggiore frequenza assoluta (762 donne con orario di lavoro a *tempo pieno*, qualifica professionale di *impiegato*, classe di età fra *25 e 29 anni*, tipologia contrattuale a *tempo indeterminato*, attive nel *Commercio* e con *52 settimane retribuite*) il differenziale giornaliero di genere ammonta a 8,50 euro (9,4%). Viceversa considerando la "cella" con il maggior numero di lavoratori maschi (2.148 uomini con orario di lavoro a *tempo pieno*, qualifica di *operaio*, classe di età fra *40 e 44 anni*, tipologia contrattuale a *tempo indeterminato*, impiegati nell'*Attività manifatturiera* e con *52 settimane retribuite*) il gender pay gap è pari a 12 euro (13,2%).

Hinweise für die Redaktion: Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an: Ludwig Castlunger (Tel. 0471 41 84 60).

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

Indicazioni per la redazione: Per ulteriori chiarimenti, si prega di rivolgersi a: Ludwig Castlunger (tel. 0471 41 84 60).

Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (titolo ed edizione).